
Elisabetta Pernigotti et Diane-Gabrielle Tremblay

Les attitudes des salariés à l'égard de la crise et l'éthique financières : une perception différenciée selon la qualification ?

Avertissement

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

revues.org

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

Référence électronique

Elisabetta Pernigotti et Diane-Gabrielle Tremblay, « Les attitudes des salariés à l'égard de la crise et l'éthique financières : une perception différenciée selon la qualification ? », *Éthique publique* [En ligne], vol. 13, n° 2 | 2011, mis en ligne le 30 octobre 2012, consulté le 18 novembre 2014. URL : <http://ethiquepublique.revues.org/869> ; DOI : 10.4000/ethiquepublique.869

Éditeur : Éditions Nota bene

<http://ethiquepublique.revues.org>

<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur :

<http://ethiquepublique.revues.org/869>

Document généré automatiquement le 18 novembre 2014. La pagination ne correspond pas à la pagination de l'édition papier.

Tous droits réservés

Elisabetta Pernigotti et Diane-Gabrielle Tremblay

Les attitudes des salariés à l'égard de la crise et l'éthique financières : une perception différenciée selon la qualification ?

Introduction

- 1 L'annonce des dégâts de la crise financière vécue en 2008-2009 a souvent été accompagnée par des remarques sur une possible « crise de valeurs ». Comme l'indique un document du Cnam, « la crise financière a immédiatement été perçue comme un problème de nature éthique, autant que comme le symptôme d'un dysfonctionnement structurel du capitalisme financier, ou une menace pesant sur le pouvoir d'achat des citoyens-contribuables » (2009). Pour sortir définitivement de la crise, certains proposent la décroissance (Entropia, 2009)². Les discours médiatiques et institutionnels ont souvent fait écho à ces propos, notamment en proposant une « moralisation du capitalisme », mise en avant comme remède logique à cette crise, afin d'éviter qu'une nouvelle crise ne frappe³.
- 2 La moralisation appliquée au capitalisme est par contre pour certains une contradiction dans les termes, le capitalisme étant fondamentalement « amoral ». Les discours sur la moralisation dans le contexte de mondialisation peuvent toutefois porter à davantage de dépolitisation (Ivekovic, 2009). Pour Slavoj Žižek (2009), la moralisation de l'économie ne peut pas venir d'institutions extérieures à l'économie, comme l'État, mais doit émerger d'une transformation radicale de la gestion même de l'économie, donc la sortie du système capitaliste, ce qui ne semble pas en train de se produire.
- 3 De fait, si dans les dernières décennies l'économie financière a pris de plus en plus de place dans l'économie mondiale, la prise de conscience de cette réalité semble s'être renforcée et accélérée avec la crise financière (Sassen, 2009). Cependant, les restructurations et l'intensification de l'internationalisation de la production – notamment par les délocalisations – se sont multipliées au cours de la période 2008-2009. Les principes néolibéraux se sont affirmés plus que jamais ; ils se sont banalisés dans le contexte des restructurations et des délocalisations notamment, qui renforcent les hiérarchies internationales et les rapports sociaux de genre, de classe et d'ethnicité au sein de celles-ci (Pernigotti, 2011). Comment expliquer ce paradoxe entre, d'une part, les déclarations publiques appelant à une moralisation et à une régularisation du capitalisme et, d'autre part, l'intensification des logiques néolibérales ?
- 4 C'est par rapport à ce questionnement qu'il nous est apparu important de mettre en relief les enjeux éthiques majeurs qui se posent du point de vue du travail et de l'emploi. Nous mettons ici en évidence les perceptions qu'ont certains salariés de la crise et les comparons à celles des cadres du secteur financier, afin d'illustrer l'écart entre les perceptions des deux groupes, ce qui peut aider à comprendre comment est perçue l'éthique du secteur financier. Nous voulons montrer qu'au-delà de la dimension éthique associée à la mauvaise gestion des placements financiers, il y a aussi la dimension éthique liée aux conséquences dramatiques vécues par certains sur les plans de l'emploi et des conditions de travail. Pour plusieurs salariés, quelques-uns des effets constatés de la crise sont bien la détérioration des conditions de travail dans les emplois existants (Milewski, 2010), une plus grande insécurité pour les travailleurs vieillissants (Tremblay et Genin, 2010), le « syndrome du survivant », à savoir des inquiétudes par rapport à l'avenir (Marsan, 1998), ainsi que de plus grandes difficultés avec les clients pour les travailleurs autonomes (Tremblay et Genin, 2009). Dans les restructurations, les transformations du rapport à l'emploi pour les travailleurs qui restent en poste semblent être moins explorées, parce que moins visibles, mais elles ne sont pas pour autant moins significatives des changements (Tremblay, 2008b).

- 5 Notre recherche s'est concentrée sur les travailleurs vieillissants – de 55 ans ou plus – et en emploi dans trois secteurs fortement touchés par la crise – soit les secteurs bancaire, textile et de la métallurgie – dans des postes et niveaux de qualification polarisés. Par rapport à ce que plusieurs appellent le « nouvel ordre économique », davantage mondialisé, les groupes des travailleurs très qualifiés et des travailleurs faiblement qualifiés suivent des évolutions opposées (Sassen, 1998). Les premiers semblent plus avantageés, notamment les cadres des secteurs bancaire et financier, alors que les seconds sont d'autant plus marginalisés et pénalisés qu'ils travaillent dans des secteurs à faibles marges de profit, qui sont donc davantage touchés par les risques de délocalisation ; c'est à plus forte raison le cas pour les travailleurs plus âgés qui sont davantage exclus des possibilités de formation (Doray, Lévesque, Bélanger et Labonté, 2006 ; Pernigotti, 2009). La mondialisation et la délocalisation peuvent être utilisées comme une stratégie de menace de la part des employeurs à l'égard des travailleurs moins qualifiés, afin de négocier des conditions d'emploi plus favorables pour l'employeur (Tremblay, 2002). D'autre part, pour les travailleurs plus qualifiés, les horaires et les rythmes de travail peuvent faire déborder leur vie professionnelle sur la vie familiale et personnelle, ce qui se traduit alors par une détérioration de celle-ci (Blair-Loy et Jacobs, 2003).
- 6 Notre article met en évidence les différences dans la perception de la crise de la part de travailleurs de deux groupes socioéconomiques polarisés. Nous procéderons en suivant trois dimensions : la perception de la crise en général, puis la perception de la gestion de la crise par son employeur et enfin les effets sur sa vie de travail. Nous concluons avec la présentation d'une typologie des attitudes des travailleurs à l'égard du système économique et du contexte de crise financière.

Méthodologie

- 7 Nous nous sommes intéressées à trois secteurs d'activité fortement touchés par la crise : d'abord, une banque parmi les quatre plus importantes au Québec, et donc au cœur du système financier à l'origine de la crise, mais aussi une entreprise textile et une entreprise de métallurgie, ces deux secteurs étant des secteurs industriels importants au Québec, mais aussi fortement ébranlés par la concurrence internationale et par la crise également.
- 8 Nous avons voulu réaliser une étude de cas de ces organisations dans le contexte de la crise, étudier les changements qui ont été amorcés, mais surtout nous intéresser aux perceptions et au vécu des salariés de niveaux de qualification et de genre différents, afin de voir s'ils vivaient les choses de la même manière et d'examiner comment leur identité socioprofessionnelle pouvait éventuellement être touchée par ces transformations de l'organisation. Les trois entreprises ont amorcé des changements dans l'organisation du travail liés à la conjoncture de crise, et ces transformations étaient toujours en cours au moment des entrevues. Il est question d'une restructuration de l'organisation dans le cas de la banque, d'une réduction de 15 % des salaires pour l'entreprise textile et d'une diminution importante des effectifs pour l'entreprise de métallurgie.
- 9 La recherche se base sur 21#entrevues, effectuées entre décembre 2009 et mars 2010. Il s'agit d'entrevues semi-structurées, d'une durée d'une heure, portant sur la vie professionnelle, la vie familiale et les vécus de la crise économique. Les enquêtés ont été choisis parmi les travailleurs et travailleuses de 55 ans ou plus, car nous souhaitons nous intéresser plus particulièrement aux travailleurs en fin de carrière, souvent plus touchés par ce type de changements (Tremblay et Genin, 2010), afin de pouvoir saisir l'effet de la crise par rapport à leur expérience de vie et de travail. Les entreprises jointes sont toutes situées sur l'île de Montréal. Nous avons donc interrogé un nombre à peu près égal de femmes et d'hommes, neuf cadres supérieurs dans l'organisation bancaire, six ouvriers dans l'entreprise textile et six ouvriers dans l'entreprise de métallurgie, afin d'avoir les points de vue de personnes de niveaux de qualification différents. Il y avait cinq femmes et quatre hommes dans la banque, deux femmes et quatre hommes dans l'entreprise textile, ainsi que quatre femmes et trois hommes dans la métallurgie.
- 10 Les cadres supérieurs de 55 ans ou plus que nous avons pu interviewer sont des femmes et des hommes gestionnaires ou membres du conseil de direction de la banque. En vertu de leur position, ils ont également été investis de la mise en œuvre d'une restructuration organisation-

nelle. Bien qu'ils aient une ancienneté qui varie de 3 à 34 ans, dans la banque en question, ils travaillent tous pour cet employeur depuis avant la crise financière. Pour les ouvriers et les ouvrières, la tranche d'âge de 55 ans ou plus les rapproche de la retraite, car les retraites sont souvent prises avant 60 ans. Ces personnes sont aussi caractérisées par un faible niveau de scolarité.

Crise et emploi : analyse différenciée des perceptions dans deux catégories socioprofessionnelles

- 11 Nous avons interrogé des cadres supérieurs et des ouvriers sur la relation entre la perception de leur entreprise affrontent directement la crise et les jugements sur le rôle et les actions adoptés par leur entreprise dans cette conjoncture. Nous verrons que confrontées aux transformations précipitées et négatives du contexte économique dans lequel se situe leur employeur, les deux catégories étudiées (cadres supérieurs et ouvriers) présentent des perceptions souvent polarisées, selon leur niveau de qualification. Voyons d'abord la perception de la crise, puis celle de la gestion de la crise dans leur organisation et enfin celle des effets de la crise.

Perception de la crise chez les gestionnaires : sentiment de sécurité et absence de critique envers les décisions prises par l'entreprise

- 12 Alors que le système bancaire a été au centre de la crise financière, certains des cadres supérieurs du secteur bancaire, interrogés sur la crise, minimisent l'importance de cette crise, la circonscrivant à des difficultés momentanées et sans véritables conséquences ni portée exceptionnelle, ce qui peut paraître étonnant au regard de nombre d'autres analyses de la portée de cette crise (dont celles de l'Observateur OCDE, 2008, et Alternatives économiques, 2009). Les entretiens témoignent du fait que la confiance dans le système économique ainsi que la place socioprofessionnelle occupée au sein de ce système font disparaître la connotation négative généralement rattachée au phénomène de la crise financière pour les banques. Le fait que les personnes ont une sécurité d'emploi n'est pas sans lien avec cette vision plutôt optimiste.
- 13 Rose⁴, 55 ans, déclare : « Ça n'a pas été difficile parce qu'on est en sécurité, donc, à ce moment-là... je n'ai pas ressenti cela. » Malgré l'absence de syndicat et de convention collective, qui pourraient rassurer par rapport à une perte d'emploi, le sentiment de sécurité auquel l'enquête renvoie semble surtout lié à la position dominante que son employeur détient sur le marché. « [Lors de la crise financière,] la seule chose que nous avons perdue, c'est notre bonus annuel », dit Suzanne, 57 ans, en indiquant que la prime du régime d'intéressement lié à la performance a été supprimée au moment de la crise.
- 14 Suzanne a été embauchée par son employeur actuel peu avant le début de la crise. Elle justifie rationnellement son sentiment de sécurité, d'une part, en fonction de la reconnaissance de sa valeur sur le marché de l'emploi, d'autre part, par la solidité financière de son couple :

Quand la crise est arrivée, je me suis dit qu'à 54 ans, c'est facile de se trouver de l'emploi, quand tu as des compétences... À supposer que mon emploi soit perdu chez la banque xy, [le changement d'emploi] c'était assez récent pour savoir que je pouvais retrouver une place ailleurs. Par conséquent, je n'ai pas eu d'insécurité... À la limite, j'aurais manqué de salaire quelques mois, je savais que mon conjoint, lui aussi a un emploi, donc cette crise, on l'a vécue très sereinement.

- 15 Pour Suzanne, la plus importante conséquence négative de la crise à laquelle elle pense, la perte d'emploi, n'est en réalité que passagère et ne l'a aucunement conduite à remettre en doute son sentiment de sécurité.
- 16 La confiance dans le système économique lors de la crise semble avoir souvent été perçue par rapport à sa capacité dans la profession : « J'ai un bagage qui me permet de faire face aux aléas, aux ajouts de pression », dit Jean-Luc, 55 ans. Elle est parfois aussi liée à un aspect de la personnalité ; ainsi, pour Marie-Louise, 60 ans, c'est sa personnalité qui lui a épargné les soucis : « La crise financière, non, moi je suis une personne assez positive et confiante... non je ne suis pas inquiète de ça. Mais je peux vous dire que je n'ai jamais été une personne "insécure". » La question de l'insécurité est chez elle renvoyée à un état subjectif, lié aux caractéristiques psychologiques de la personne. La crise ne semble donc pas avoir bouleversé les certitudes et le sens de la position professionnelle de ces personnes.

Perception différente de la crise dans le secteur manufacturier

- 17 Colette, qui a 58 ans et travaille depuis deux ans dans l'usine textile, a une explication relativement à la crise qui déstabilise l'économie : « Vu qu'ils coupent partout, les gens n'ont plus de grosses familles comme avant, et il y a moins de gens pour contribuer, la population est vieillissante. Ils préfèrent faire venir des immigrants que de s'occuper des gens d'ici. » La crise est selon elle liée à un discours sur la transformation sociale et la concurrence avec les immigrants, plus jeunes, et ce, alors que son usine est située à cent cinquante kilomètres de Montréal dans une région où il y a peu d'immigrants et que cette usine en particulier n'emploie aucun ouvrier d'origine étrangère...
- 18 Pour d'autres ouvriers, la crise et les mises à pied temporaires des collègues pendant l'hiver – la saison où la production baisse – sont un signe que ce système économique n'est pas viable. Damien, 62#ans, dit : « Quand j'ai vu ça [mises à pied temporaires] ; ça m'a fait de la croix [de la peine] pour les autres, tu sais en périodes de fêtes... Il va falloir qui se passe de quoi, ça ne peut pas durer, ... il va falloir des changements radicaux... ».
- 19 Damien est ainsi préoccupé par la disparition de la classe moyenne et l'augmentation de la pauvreté, ainsi que par les dissymétries de salaire selon les secteurs. Il fait le lien entre la mauvaise information de la part des médias et l'augmentation des injustices : « Le monde sont bien influencés par les médias [qui]... font qu'est-ce qu'ils veulent avec le monde, le font paniquer. On en a vu la preuve avec la... pandémie de grippe... Il y en a qui vénèrent ces affaires-là. Mais qu'ils ne regardent pas autour des autres qu'est-ce qui se passe. »
- 20 En prolongeant la pensée de Damien, on peut dire que par rapport au problème d'instabilité économique, les critiques de ses collègues visent parfois davantage le gouvernement, le système politique, ou bien le système économique au sens large, la menace de la crise démographique, plus que la stratégie de leur propre entreprise.

Perception de la gestion de la crise

- 21 En dépit des conséquences sur sa vie de travail et notamment du passage de 60 à 70 heures de travail par semaine, Stéphane, membre du conseil de direction, continue de soutenir la banque. Cela semble tout de même nécessiter un effort de sa part, afin de ne pas se faire emporter « émotionnellement ». Il nous dit : « Ça prend beaucoup d'humour, pour passer à travers une période qui est active comme ça... De ne pas personnaliser les dossiers [les questions]. De prendre une distance... Parce que lorsqu'on est fatigué on peut devenir émotif. » Son jugement n'est pas critique, mais le discours de l'employeur pour justifier la restructuration, tel qu'il l'expose, ne semble pas très cohérent. D'une part, il présente la crise comme venant d'ailleurs : « Nous étions happés par un environnement international... les gens nous accusent, même si on n'était pas partie prenante de la cause. » Il est intéressant de constater cette prise de distance, alors que le système financier et les entreprises financières et bancaires ont été fortement mis en cause partout⁵. D'autre part, d'après Stéphane, l'entreprise voit comme nécessaire la restructuration de son organisation interne afin de « corriger la situation », dit-il, parce que « quand l'environnement est sain, il y a plus de créativité ».
- 22 La banque dans laquelle nous avons mené l'enquête a procédé à une restructuration à partir de juin 2009. D'après les gestionnaires enquêtés, il s'agit d'un changement visant à accorder plus d'attention au client, en diminuant les procédures, en centralisant les fonctions et en abolissant un niveau dans la hiérarchie professionnelle, ce qui permet aussi des économies. Cette dernière mesure a conduit à rétrograder tous les travailleurs d'un niveau. Tous les enquêtés ont perçu les directives de l'entreprise comme imposées, sans possibilité de discuter ou de négocier, dans une volonté de forte restructuration de l'organisation, essentielle pour que celle-ci reste compétitive. Ainsi, les longues heures de travail sont acceptées, « héroïquement » en quelque sorte, pour aider l'organisation, et pour conserver son poste et son statut ; en effet, si certains ont affirmé pouvoir se retrouver un emploi ailleurs facilement, il faut voir que le contexte de crise s'est tout de même traduit par une hausse du chômage en général et plutôt par des suppressions de postes ou absences d'embauche dans le secteur financier.
- 23 La gestion de la crise par la restructuration a cependant été perçue négativement par certains cadres, comme une soumission à l'endroit de la performance économique. Parfois, le sens de

sa profession apparaît menacé par le « binôme crise-restructuration », la perception peut être un besoin d'y prendre part pour des impératifs de nécessité économique ou de sauvegarde de la solidarité et du respect face à la menace de son effacement.

- 24 Jean-Luc, gestionnaire, 55 ans, a reçu des critiques par rapport aux résultats atteints à la fin de l'année 2009, et nous avons constaté que cela l'a conduit à se distancier quelque peu de la position de l'organisation et à critiquer la ligne d'action choisie par l'entreprise. Il souligne que c'est l'augmentation de l'accent mis par la direction de l'entreprise sur la performance qui le préoccupe :

Ça a tout le temps été là [la performance], mais là je dirais que ça a été encore plus intense depuis les trois dernières années... Moi je trouve qu'on demande trop... Là il y eut mon évaluation... on dit que là il faudrait corriger ça pour atteindre l'objectif... c'est un peu agaçant... Alors qu'on pourrait comprendre que les circonstances font qu'on ne peut pas à chaque fois se carrer sur toujours atteindre le but.

- 25 Dans le cas de Jean-Luc, cependant, son positionnement relativement critique semble avoir émergé précisément à la suite des décisions de l'administration de la banque devant la crise, des décisions orientées vers plus d'engagement dans son travail pour faire face à la concurrence, et Jean-Luc ne semble pas se questionner plus globalement sur l'éthique du système financier. Le vécu d'une pression continue le porte à une description du secteur professionnel qui, par l'utilisation de l'adjectif *féroce*, fait en quelque sorte référence à la violence du système du marché : « On est dans un milieu où c'est très très intense. La compétition est féroce. » Finalement, Jean-Luc semble porter un regard sceptique sur la restructuration : « Il y a quand même des gens [à] qui on a coupé le poste. » La restructuration est jugée négativement par la différenciation qu'elle introduit entre les collègues qui perdent leur poste et ceux qui le conservent.
- 26 Par rapport à la restructuration, Charlotte s'impose de prendre parti pour ses effectifs de travail, devant les propositions venant de l'administration :

C'est une période à passer dans laquelle on doit être solidaires. Par exemple, je vais tenter d'influencer les décisions... de m'assurer que la façon dont la transformation allait se faire allait être cohérente au niveau des valeurs, du respect des personnes... Donc j'ai tenté d'influencer de ce côté-là, et après, d'être solidaire auprès de l'équipe... Mais le sens du changement, j'y adhèrais beaucoup.

- 27 Elle énonce un lien direct possible entre la restructuration et l'atteinte aux valeurs qui caractérisent son éthique professionnelle, le « respect des personnes » et de la « solidarité » dans le collectif de travail. Bien qu'elle ne soit pas contre la restructuration amorcée par la banque, elle conçoit les rapports entre les employés et l'administration comme potentiellement conflictuels. Ce conflit est résolu sur le plan individuel : en acceptant un rôle actif dans la restructuration, elle peut concrétiser son souci de protection des intérêts des travailleurs de son équipe.

Situation plus difficile dans le secteur manufacturier

- 28 Dans le secteur manufacturier, les deux entreprises ont choisi deux solutions afin de compenser les pertes financières qu'elles ont subies, soit la mise à pied temporaire d'ouvriers pendant la saison creuse et le non-remplacement des effectifs partant à la retraite, donc l'intensification du travail pour les ouvriers. Cependant, la crise n'a pas alarmé tous les ouvriers. Jean-Paul, 57#ans, dont l'épouse est aussi ouvrière à temps plein, interrogé sur ses pensées sur la crise, affirme : « Non, je travaille à deux endroits, je ne pense pas à cela. »

- 29 Parmi les ouvriers, la pluriactivité comme stratégie de revenu supplémentaire peut devenir une source d'accroissement du sentiment de sécurité lors de la crise, bien qu'elle limite certes le temps personnel ou familial disponible. La confiance de Jean-Paul n'est que partielle toutefois, puisqu'il a déjà vécu une expérience de licenciement économique dans une fonderie : « Il est difficile de savoir vraiment... à la fonderie ça allait bien mais un jour bang !... Ils racontent bien ce qu'ils veulent raconter et ça c'est normal. » Il accepte la norme de la communication partielle aux travailleurs en ce qui concerne la situation financière de l'entreprise, en dépit de l'injustice que cela peut représenter pour sa position socioprofessionnelle. À propos des mises à pied temporaires d'une vingtaine d'ouvriers pour trois à cinq mois, il commente : « D'après

mon expérience, je savais que c'était temporaire. Ils ont tous été réengagés. » La stratégie de l'entreprise a été de ne pas remplacer les ouvriers partant à la retraite, avec une lente réduction des effectifs pour les ouvriers qui restent.

30 Cette intensification du travail ne fait pas problème pour Jean-Paul, car « il y a peu de monde mais ça fonctionne quand même... on peut quand même le faire, ça [la réduction des effectifs] paraît presque pas parce qu'on a de l'expérience ». Comme pour l'instabilité induite par la crise, Jean-Paul, 57 ans, ne semble pas critique envers cette situation, il l'accepte tout en parlant des désavantages et des risques que cela implique pour les ouvriers. Bien qu'il constate que les ouvriers doivent faire face à la réduction du personnel, celle-ci dernière crée de fait une certaine constance dans les besoins en heures supplémentaires pour finaliser les commandes. L'organisation du travail telle qu'elle a été revue à la suite de la crise favorise les profits de l'entreprise, mais ce, au prix d'une détérioration des conditions de travail des ouvriers.

31 Lors des mises à pied temporaires, la stratégie du double emploi ne protège cependant pas toutes les personnes de l'angoisse de la perte d'emploi. La situation socioéconomique du couple joue un rôle important. Le mari d'une enquêtée ne peut plus travailler pour des raisons de santé, mais il n'est pas encore à la retraite. Touchée par la mise à pied temporaire en 2009, Michelle dit avoir eu peur et nous raconte la stratégie qu'elle a adoptée pendant ces mois :

Nous étions en suspens, nous ne savions pas si nous allions perdre nos emplois, nous étions insécures... Une chance que j'étais encore concierge à cette époque et comme je connaissais des gens sur place parce que j'y étais depuis 25 ans, je faisais parfois du ménage pour eux.

Perception des effets de la crise

32 Malgré une vision plutôt optimiste chez les cadres supérieurs, ceux-ci notent tout de même un point négatif, à savoir que depuis la crise, une augmentation des heures de travail s'ajoute aux difficultés habituelles d'organisation de l'emploi et de la vie privée.

Un point négatif chez les cadres : la surcharge de travail

33 Les problèmes de conciliation semblent une constante de la vie des cadres supérieurs (Tremblay, 2008), mais la conjoncture de crise a renforcé les difficultés. Certains gestionnaires de la banque blâment la surcharge de travail liée à la mise en place de la restructuration de l'organisation du travail en juin 2009. Mais ce sont surtout deux gestionnaires hommes qui disent que la surcharge de travail a pris le dessus sur la vie de famille. Ils nous disent que leur fonction professionnelle leur impose de faire des efforts d'organisation pour avoir du temps pour autre chose, pour la famille, les enfants, la santé. Ainsi Jean, 57 ans, membre du conseil de direction de la banque, dont l'épouse est au foyer, indique à propos du temps passé avec ses enfants : « Ce n'est pas assez. Il faut augmenter le temps, il le faut. » Avec la conjoncture de crise, son horaire de travail, déjà intense auparavant, a pu passer de 60 à 70 heures par semaine. Ce n'est pas directement la crise qui le préoccupe, mais le nombre d'heures qu'il doit consacrer au travail dans ce contexte :

Je n'ai pas eu une grande anxiété au niveau de la crise financière, mon anxiété était davantage dans l'exigence de travail... Pendant deux ans, ça a été une cadence vraiment extraordinaire... [Pour] sortir de la crise économique on a [dû] restructurer l'organisation de fond en comble, fait que les heures sont encore un petit peu plus longues... 70 heures par semaine. Mais... c'est juste un contexte de transformation...

34 Il est intéressant de constater que le motif de la crise s'est imposé pour justifier une augmentation des heures, à laquelle aucun cadre n'a apparemment pu ou voulu s'opposer. Leur position privilégiée dans l'organisation les oblige sans doute à être « héroïques » dans ce contexte, pour reprendre ici une expression de Gilbert de Terssac (2005) sur le comportement des hommes en emploi. Ils doivent « faire face », accepter les longues heures, cela contribue même à l'identité de l'homme, du masculin, le travail étant vu comme une « valeur de protection » pour les hommes (De Terssac et Flautre, 2005). La surcharge de travail est ainsi nettement mieux vécue que le chômage et contribue sans doute à l'acceptation de la situation, puisqu'on est ainsi mieux en situation de surcharge, surtout chez les hommes, qu'en situation de chômage.

35 Stéphane a 61#ans. Comme Jean, il est membre du conseil de direction et il dit travailler 70 heures par semaine pour gérer la restructuration. Son épouse était secrétaire juridique et a pris

sa retraite, il y a quatre ans, depuis ses 52 ans. Il témoigne de son expérience de conciliation entre emploi et vie de couple lors de la crise et de la restructuration. À cette occasion, il a reçu l'appui de sa conjointe :

Lorsqu'il y a eu une décision d'être membre de la direction financière de l'entreprise... La décision fut prise avec l'épouse... Malheureusement, ce qui est arrivé, c'est que l'engagement [heures travaillées] était plus important que prévu : crise financière, restructuration... Donc, il a fallu « renégocier » des moments d'intimité avec la conjointe pour plus se retrouver : négocier comme un voyage à telle date, un voyage auquel le couple se retrouve... au moins, on a des points, des oasis dans le temps. Mais j'ai une femme aussi, assez exceptionnelle qui accepte, jusqu'à un certain point, c'est bon.

36 On retrouve ici « l'engagement différentiel » dont parlent Gilbert de Terssac et Anne Flautre (2005), les femmes s'engageant davantage dans la sphère domestique pour permettre à l'homme de s'engager davantage dans la sphère professionnelle.

37 Les gestionnaires hommes se plaignent plus de leur horaire, ils ont tous des conjointes qui ont un emploi moins exigeant en ce qui a trait au nombre d'heures de travail (souvent secrétaires) ou bien qui ont quitté le travail pour être femmes au foyer, ce qui confirme bien « l'engagement différentiel » des hommes et des femmes, encore présent dans certains couples en 2010. On constate donc que c'est au prix d'une vie privée et de couple réduite et de l'acceptation par les conjointes de cet « engagement différentiel », où la différence est fortement accrue en temps de crise, que les cadres ont pu se consacrer autant au travail. On peut faire l'hypothèse d'un moindre engagement des hommes dans l'espace domestique, d'une moins grande priorité accordée à la conciliation entre emploi et famille du côté des hommes, et des hommes cadres en particulier. En effet, même s'ils l'évoquent et affirment une certaine « culpabilité » de ne pas être assez présents, ils montrent clairement une moindre préoccupation pour la question ; en effet, malgré le fait qu'on en parle, on laisse son employeur imposer des semaines de 70 heures « pour sauver l'entreprise, la faire passer à travers la crise, la restructuration ».

38 Pour les femmes qui disent travailler aussi 60 heures ou plus à la suite de la restructuration en cours, la surcharge de travail vient aussi du dévouement au travail de *care*, ou de soins à la famille, notamment pour les parents âgés, comme nous le dit Suzanne :

Ça été difficile les deux dernières années... Il y a aussi une conciliation avec les parents âgés. J'ai quitté le [employeur précédent] pour venir ici et ici, je me suis retrouvée avec 35 heures par semaine, au début, ça a été favorable pour que je puisse m'occuper de mes parents. [...] [Actuellement] ça tourne, au minimum, à 60 heures par semaine. Mais je crois que c'est l'effet du début de l'emploi... J'imagine, j'ose espérer que cet été, on devrait trouver une vitesse de croisière. J'espère me retrouver à 45 heures par semaine.

39 Au contraire des hommes gestionnaires dont l'épouse s'occupe de l'entretien du foyer, les femmes gestionnaires embauchent un aide domestique régulière qui leur permet de « se libérer ». Cette solution leur permet d'éviter les tensions et les conflits familiaux au sujet des tâches domestiques⁶.

Des effets plus dramatiques chez les ouvriers

40 Sous la menace d'une fermeture d'usine, les ouvriers ont vécu une baisse de 15% de leur salaire et une réduction d'une semaine de vacances, ainsi qu'une réorganisation de la répartition du travail entre leur entreprise et d'autres entreprises du même groupe multinational. Désormais, dans cet établissement, ils se concentrent davantage sur la production du fil, une partie physiquement plus intense du processus de production, alors qu'avant ils produisaient intégralement les produits textiles. Nicole, 58 ans, qui a 39 ans d'ancienneté dans l'usine, raconte le changement dans la production :

Pendant la grosse crise, oui [on a craint la fermeture], nous ne savions pas. Une baisse de 15 % de salaire c'est un coup dur, plus une coupure d'une semaine de vacances, journées de congé. Je commence juste à oublier un peu... Mais s'il avait fallu que je sois transférée à la filature, j'aurais cherché du travail ailleurs, parce que là c'est vraiment physique et je n'aurais pas été capable de le faire.

41 Cependant, pour elle et pour les autres, changer d'emploi peut être compliqué après 55 ans, sans aucun diplôme.

- 42 Cela renforce le sentiment de chantage, qui leur a fait accepter la baisse de salaire, comme nous le dit Carmen : « Ce n'est pas que les employeurs se sentaient solidaires mais plutôt parce que nous n'avions pas le choix, autrement, ils auraient fermé l'usine. C'était comme une menace, parce que pour des gens de 50 ans et plus ce n'est pas facile de trouver d'autres emplois ailleurs. » Cette contrainte semble avoir son écho dans les critiques des ouvriers, comme le dit Carmen : « On espère toujours qu'ils [les employeurs] aboutiront à des choses qu'ils promettent mais qu'on ne voit jamais. Mais il faut toujours espérer, éviter d'être négatif. »
- 43 En évoquant la question de l'endettement, François, 64 ans, souligne comment cet emploi est vital pour les collègues endettés, pour qui la marge de manœuvre face à l'emploi est restreinte. Il dit : « Il y a aussi le facteur d'endettement des gens. » Pour bien des ouvriers de l'enquête, il s'agit surtout des crédits liés à la maison, qui s'achèvent avec la retraite. C'est le cas de Rémi, 61 ans, qui a repris un crédit pour faire des rénovations et doit continuer à travailler jusqu'à la retraite pour finir les remboursements.
- 44 L'inquiétude de Michelle touche aussi la réforme du système de retraite : celle-ci craint que l'âge de la retraite ne soit reporté à 70 ans. Sa critique est surtout orientée vers le gouvernement, même quand il s'agit de l'augmentation du salaire : « Le gouvernement il nous en redonne [par la retraite] mais en prend davantage ailleurs, un peu par-ci un peu par-çà, toutes les assurances... Nous avons même de la difficulté à obtenir un peu d'augmentation. » Michelle, comme d'autres, n'a pas le diplôme de 5^e secondaire, et son inquiétude est grande car si elle devait recommencer la recherche d'emploi, cette fois elle serait encore plus âgée et d'après elle, l'âge s'accompagne de préjugés quant à la capacité de travail : « J'aurais peut-être de la difficulté à retrouver quelque chose, parce qu'à soixante ans... on dirait qu'ils n'aiment pas voir arriver quelqu'un avec des cheveux blancs... pourtant ça ne veut pas dire qu'on est pas travaillants. »

Internationalisation de l'économie : retombée négative sur le pouvoir de négociation de la main-d'œuvre

- 45 Les ouvriers de cette usine disent avoir « le moral bas », mais la peur de la délocalisation et de la fermeture, donc des pertes d'emploi définitives pour eux, a éteint les critiques envers l'employeur. Pierre, ouvrier et délégué syndical, nous dit comment cela a changé et comment les ouvriers ont perdu le pouvoir de résister aux diktats des employeurs : « [il y a 30 ans] il n'y avait aucun climat de confiance entre les deux parties... ceux qui étaient assis du côté adverse étaient là pour te planter [avoir le dessus], non pour aider. Aujourd'hui il faut travailler ensemble dans un but commun... des emplois à protéger. » D'après lui, la mondialisation de la production est responsable de ce changement dans le rapport de force, qui empêche une négociation équitable entre les ouvriers et l'employeur : « L'aspect qui a changé est que aujourd'hui tous les marchés sont mondiaux... Si les employés décident d'exercer un moyen de pression, ils se tournent vers l'achat d'autres usines. » Les ouvriers comme le syndicat se sentent donc impuissants non seulement dans le contexte de crise, mais plus globalement dans le contexte de mondialisation, compte tenu du secteur d'activité dans lequel ils se trouvent et où la concurrence est très rude à l'international.
- 46 Certains ouvriers pointent le système financier et la cotation en bourse de leur entreprise comme source de la dégradation de leurs conditions de travail et de vie. Rémi, 61 ans, dit : « La bourse c'est la spéculation, ... être acheté par n'importe qui... Nous avons été achetés par ZY, et YZ... Aujourd'hui ils ne semblent pas se soucier des employés, tout est en faveur de la compagnie... » Selon lui, le nouveau système de financement des entreprises est significatif d'un nouveau rapport au travail, moins respectueux de la dignité des travailleurs. Selon André, 64 ans, c'est un nouveau système qui porte à l'augmentation des inégalités : « On dirait que toutes les compagnies font de même, ils demandent aux employés de les aider avec des baisses de salaires... Pour l'épicerie [par contre] les prix montent constamment, ça n'a plus de sens. » Pierre, Rémi et André critiquent l'ensemble du système, par rapport au pouvoir d'achat, au pouvoir de négociation de leurs conditions de travail et à la stabilité de leurs revenus.

Trois attitudes à l'égard de la crise

- 47 Pour conclure notre analyse des deux groupes professionnels, nous pouvons dire que les enquêtés se divisent en trois catégories. Un premier groupe dit n'avoir presque pas ressenti la crise financière et semble ne pas avoir de doutes quant au fonctionnement de l'économie, aucune question éthique ou de justice, ainsi que par rapport aux stratégies économiques de son employeur. Pour ce groupe, qu'on appellera les Confiants, comme Jean-Paul, Jean-Luc ou Suzanne, la crise est vue comme un épiphénomène qui n'entache pas le bon fonctionnement du système économique, et il y a absence de toute critique à l'égard de la crise, comme de l'éthique du système financier, voire de la responsabilité ou des stratégies de son propre employeur dans ce contexte. La question de l'éthique du capitalisme ou de l'éthique des choix de gestion de l'employeur n'est pas posée. On pourrait aussi les appeler « héroïques » en ce sens, et dans la foulée de Terssac et Flautre (2005), puisqu'ils acceptent les longues heures imposées par leur entreprise, aux dépens de leur vie personnelle.
- 48 Une deuxième catégorie, intermédiaire, regroupe ceux qui sont modérément confiants dans le système et dans les stratégies de leur employeur, mais qui se sont tout de même sentis touchés par la crise, sans que celle-ci ne les incite à une remise en question du système financier ou de leur employeur. La crise a été vécue assez négativement, avec des inquiétudes personnelles ou pour son entourage. On désignera cette catégorie comme celle des Préoccupés.
- 49 Enfin, une troisième catégorie, qu'on appellera les Critiques, regroupe les interviewés ayant vécu de très fortes inquiétudes, voire de la peur par rapport à la crise, peur qui s'est transformée en méfiance à l'égard du système économique. Ils parlent de l'avenir en mettant parfois en doute le caractère éthique des décisions de gestion, le caractère soutenable du système socioéconomique actuel, par rapport aux injustices sociales ou aux déséquilibres économiques. Ils ont vu se transformer à leur désavantage le rapport des ouvriers au travail et à l'économie, avec une dégradation importante de leur statut socioéconomique. D'après leur expérience de travailleur et de consommateur, les évolutions récentes du système financier et de la mondialisation économique paraissent n'avoir que des effets négatifs. Les ouvrières et ouvriers faiblement qualifiés font davantage partie de cette dernière catégorie des Critiques, alors que l'on retrouve davantage de cadres supérieurs parmi les Confiants ou Héroïques et que les Préoccupés regroupent quelques cadres et presque tous les ouvriers, sauf un qui est à quelques mois de la retraite.

Conclusion

- 50 Dans la mesure où la crise financière est présentée comme un phénomène négatif pour les banques et le secteur de la finance, et que les médias ont beaucoup traité du rôle fondamental du secteur financier dans la débâcle, tout en posant des questions éthiques à ce sujet, on peut s'étonner des jugements optimistes et du manque de questionnement éthique de la part des cadres supérieurs du secteur financier, qui se retrouvent dans les groupes Confiants et Préoccupés de notre enquête. Ce qui prévaut semble être leur positionnement socioéconomique, tout particulièrement en relation avec leur qualification professionnelle, leur permettant un bon éventail d'emplois, d'où une moindre crainte face à l'avenir. On peut cependant imaginer que les autres entreprises financières ont fait des restructurations analogues et ne sont pas tellement à la recherche de personnel en ce moment. Nous avons pu constater que la banque a pu généralement maintenir auprès de ses cadres supérieurs un climat de confiance et une image de solidité du système économique, mais cette acceptation officielle pourrait aussi s'expliquer par la crainte d'empirer la situation en émettant des réserves ou des craintes. Les cadres supérieurs de la banque sont fortement engagés dans le système financier et peuvent difficilement prendre de la distance à son endroit. De ce fait, ils restent « héroïques » dans la tourmente, acceptant les longues heures de travail, dans l'espoir d'assurer l'avantage concurrentiel de leur entreprise, et donc leur emploi à plus long terme. Les ouvriers des groupes Préoccupés et Critiques, au contraire, ont une perception de l'entreprise comme une organisation qui risque la fermeture ou la délocalisation.
- 51 La crise financière semble avoir fait ressortir un effet paradoxal quant au positionnement socioéconomique des deux groupes comparés. D'une part, elle a renforcé, en les polarisant,

les écarts dans la représentation de sa position par rapport à l'économie. D'autre part, les stratégies mises en place par les entreprises pour la gestion de la crise se sont traduites par le même effet dans les deux groupes, à savoir le sentiment qu'il faut être solidaire et consensuel entre travailleurs et entreprise... Dans le contexte de crise, il ne semble pas qu'émergent des aspirations pour plus d'égalité (Zizek, 2009). Ainsi, le discours sur la moralisation ou l'éthique du capitalisme n'a pas donné plus de légitimité aux aspirations égalitaires ou aux critiques de la mondialisation par rapport aux relations de travail. Au contraire, si la crise financière semble avoir provoqué plus qu'une crise du système, puisqu'elle se traduit pour beaucoup par une réduction des droits sociaux et du salaire, ainsi que par l'intensification du travail dans les deux groupes (longues heures dans le cas des cadres et non-remplacement des départs pour les ouvriers, donc intensification), la question de l'éthique du capitalisme ou des décisions de l'entreprise n'est pas vraiment soulevée par les enquêtés, contrairement à ce qui fut observé dans les médias. Chacun accepte le contexte de crise, mais avec un regard différencié selon la catégorie professionnelle et le niveau de qualification. Alors que les cadres se sentent en sécurité et ne remettent pas davantage en question l'éthique du capitalisme, les ouvriers sont plus inquiets, mais ont un sentiment de fatalité qui fait qu'ils ne remettent pas davantage en question l'éthique du capitalisme ou des décisions prises par leur entreprise dans le contexte de crise.

Bibliographie

- ALLAIRE, Yvan, et Mihaela FIRSIROTU (2009), *Black Markets... and Business Blues*, Montréal, FI Press.
- ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES (2009), *La crise*, numéro hors série, Paris, Alternatives économiques.
- ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES (2010), *Il faut remettre la finance à sa place !*, n° 293, Paris, Alternatives économiques.
- BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (1992), *La division familiale du travail. La vie en double*, Paris, Presses universitaires de France.
- BLAIR-LOY, Mary, et Jerry A. JACOBS (2003), « Globalization, work hours, and the care deficit among stockbrokers », *Gender and Society*, n° 2, p. 230-249.
- BLOTM, Christophe, Sabine LE BAYONM, Matthieu LEMOINE et Sandrine LAVASSEUR (2009), « De la crise financière à la crise économique. Une analyse comparée France-États-Unis », *Revue de l'OFCE*, n° 3, p. 255-281.
- CNAM (2009), « Éthique et crise financière », Paris, Cnam, [En ligne], [http://www.fondationostadelahi.fr/front_content.php?idcat=162], (22 avril 2011).
- DE TERSSAC, G., et A. FLAUTRE (2005), « Les régulations de genre et les arrangements temporels sexués », dans Diane-Gabrielle TREMBLAY et Lynn DRAPEAU (dir.), *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 35-60.
- DE ZANET, F., I. HANSEZ, M. BOSSUT et C. VANDENBERGHE (2004), « Analyse du discours de travailleurs confrontés à des changements organisationnels : une perspective transactionnelle », *Le Travail humain*, n° 3, p. 257-281.
- DORAY, P., M. LÉVESQUE, P. BÉLANGER et A. LABONTÉ (2006), « La participation à la formation en entreprise ; cartographie de la seconde révolution industrielle », dans D.-G. TREMBLAY (dir.), *Formation et performance socio-économique*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 293-336.
- ENTROPIA (2008), « Décroissance et travail », introduction au n° 2 d'*Entropia*, [En ligne], [http://www.entropia-la-revue.org/spip.php?article9], (23 avril 2011).
- ENTROPIA (2009), « Crise éthique, éthique de crise ? », introduction au n° 6 d'*Entropia*, [En ligne], [http://www.entropia-la-revue.org/spip.php?article26], (23 avril 2011).
- IVEKOVIC, Rada (2009), « Tradurre la violenza di genere », *DEP*, n° 10, p. 144-152.
- LITT, Jacquelyn S., et Mary K. ZIMMERMAN (2003), « Global perspectives on gender and carework : An introduction », *Gender and Society*, n° 2, p. 156-165.
- MARSAN, J.-S. (1998), « Le syndrome du survivant dans les organisations », *Recto Verso*, n° 270 (janvier-février), p. 22-33, [En ligne], [http://pages.mlink.net/~jsm/syndrome.html], (1^{er} juillet 2010).

MILEWSKY, Françoise (2010), « Chômage et emploi des femmes dans la crise en France », *Lettre de l'OFCE*, n° 318, p. 1-7.

OBSERVATEUR DE L'OCDE (2008), « La crise financière et l'économie », entretien avec Klaus Schmidt-Hebbel, Économiste en chef de l'OCDE, [En ligne], [<http://www.observateurocde.org/news/fullstory.php/aid/2218/>], (1^{er} juillet 2010).

PERNIGOTTI, Elisabetta (2009), « La formation à l'épreuve de la désindustrialisation : une question de genre et de classe ? », *Espaces et sociétés*, n°s 136-137, p. 117-133.

PERNIGOTTI, Elisabetta (2011, à paraître), *Transformations du monde du travail et genre dans l'Occident mondialisé : désindustrialisation et précarisation*, Paris, l'Harmattan. (« Logiques sociales ».)

SASSEN, Saskia (1998), *Globalization and its Discontents*, New York, New Press.

SASSEN, Saskia (2009), « Une mauvaise idée : une solution financière à la crise financière », *Sens public*, n° 9, p. 67-72.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2002), « Introduction. Nouveaux modes d'exercice et nouvelles formes de travail ? Quelles évolutions pour l'avenir ? », dans Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais (dir.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2008a), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2008b), *L'éclatement de l'emploi*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, et Émilie GENIN (2009), « Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles », *Temporalités*, n°10, [En ligne], [<http://temporalites.revues.org/index1093.html>].

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, et Émilie GENIN (2010), « Aging, economic insecurity and employment : Which measures would encourage older workers to stay longer in the labour market ? », *Studies in Social Justice*, vol. 3, n° 2, p. 173-189, [En ligne], [<http://ojs.uwindsor.ca/ojs/leddy/index.php/SSJ/article/view/2878/2348>].

ZIZEK, Slavoj (2008), *La violenza invisibile*, Milano, Rizzoli.

ZIZEK, Slavoj (2009), *First as a Tragedy, then as a Farce*, London, Verso.

Notes

1 Cette recherche a été financée par l'Alliance de recherche universités-communautés sur la gestion des âges et des temps sociaux (Conseil de recherches en sciences humaines – www.teluq.uqam.ca/aruc-gats), dans le cadre du postdoctorat d'Elisabetta Pernigotti, sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay.

2 Selon Entropia, « la question du travail réunit toutes celles de notre temps d'intranquillité. La crise sociale, la crise écologique et la crise des valeurs culturelles ont fissuré l'ancien édifice qui abritait les vertus qu'on prêtait naguère au travail » (2008).

3 Ici encore, citons le Cnam : « Il est toujours délicat de chercher à “moraliser” des institutions. Faut-il sanctionner les responsables ? Assurément, mais comment éviter que les comportements incriminés ne se reproduisent si l'on ne songe pas en même temps à développer, dans les milieux financiers, une véritable culture éthique ? Et si les considérations éthiques ont leur place dans ces matières, quelle efficacité peut-on leur donner, au-delà de la mise en œuvre de mécanismes de sanction ou de protection ? » (2009)

4 Nous mettons ici des prénoms fictifs.

5 Cela peut effectivement paraître étonnant, car tous s'entendent pour dire qu'aucune banque ne pouvait être entièrement disculpée dans le contexte de crise du système financier. Si certaines banques américaines ont bien sûr été plus loin en accordant des crédits à des gens qui n'en avaient manifestement pas les moyens, les banques canadiennes se sont toutes engagées dans la vente de produits dérivés, ont acheté de mauvaises créances (parfois dans des packages, et donc pas toujours ouvertement), et même la Caisse de dépôt et placement du Québec a fait de très mauvaises affaires dans les dernières années. Aussi, si certaines banques peuvent être vues comme moins « pires » que d'autres, il n'en reste pas moins que tout le système financier, la dominance de l'économie financière est visée (Alternatives économiques, 2009 ; Observateur de l'OCDE, 2008).

6 Les travaux de Barrère-Maurisson (1992) ont bien montré comment il y a souvent une forte différenciation entre les couples composés d'un gestionnaire homme et d'une femme secrétaire, et les couples à deux conjoints plus équivalents.

Pour citer cet article

Référence électronique

Elisabetta Pernigotti et Diane-Gabrielle Tremblay, « Les attitudes des salariés à l'égard de la crise et l'éthique financières : une perception différenciée selon la qualification ? », *Éthique publique* [En ligne], vol. 13, n° 2 | 2011, mis en ligne le 30 octobre 2012, consulté le 18 novembre 2014. URL : <http://ethiquepublique.revues.org/869> ; DOI : 10.4000/ethiquepublique.869

À propos des auteurs

Elisabetta Pernigotti

Sociologue et chercheure au laboratoire Genre, travail mobilité, CNRS (Centre national de la recherche scientifique), Elisabetta Pernigotti enseigne à l'Université Paris 13. Ses thèmes de recherche sont : le vieillissement au travail ; genre, race, classe dans le rapport au travail ; la précarisation ; les transformations socio-économiques et les processus mondiaux. Elle a publié dans plusieurs revues, notamment *Espaces et Sociétés*, *Revue Suisse de Sociologie*, *Nouvelles Pratiques Sociales*.

Diane-Gabrielle Tremblay

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure à l'UER Travail, économie et gestion à la Télé-université de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir (<http://www.teluq.ca/chaireecosavoir/>) et directrice de l'Alliance de recherche université communauté (ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux (www.teluq.ca/aruc-gats)), elle mène des recherches sur l'organisation du travail, la conciliation emploi-famille, le temps de travail et les temps sociaux, les politiques d'emploi, les nouvelles carrières. Elle coordonne également le réseau *Gender, Work and Family de la Society for the Advancement of Socioeconomics*, dirige la revue électronique *Interventions économiques* et a publié un grand nombre d'articles et de livres sur ses recherches : <http://www.teluq.ca/dgtremblay>

Droits d'auteur

Tous droits réservés

Résumés

L'annonce des dégâts de la crise financière vécue en 2008-2009 a souvent été accompagnée par des remarques concernant une possible « crise de valeurs ». Cependant, les restructurations et l'intensification de l'internationalisation de la production – notamment par les délocalisations – se sont multipliées au cours de la même période et cela a eu des incidences sur les milieux de travail. Notre texte montre qu'au-delà de la dimension éthique associée à la mauvaise gestion des placements financiers, il y a aussi la dimension éthique liée aux conséquences dramatiques vécues par certains sur les plans de l'emploi et des conditions de travail. Notre recherche s'est concentrée sur les travailleurs vieillissants – de 55 ans et plus – aux niveaux de qualifications polarisés et employés dans trois secteurs fortement touchés par la crise, soit les secteurs bancaire, textile et métallurgie.

Notre article met en évidence les différences dans la perception de la crise de la part des travailleurs de deux groupes socioéconomiques polarisés. Nous procédons en suivant trois dimensions, celle de la perception de la crise en général, puis la perception de la gestion de la crise par l'employeur et enfin les effets sur la vie de travail. Nous montrons que les perceptions des hommes cadres sont très différentes de celles des hommes ouvriers, mais encore davantage de celles des ouvrières. Par ailleurs, l'affectation des femmes au travail domestique colore également le vécu de la crise et de la fin de carrière.

Descriptions of the 2008-2009 financial crisis often include remarks about a possible “value crisis”. It is important to note, however, that the increased restructuring and internationalization of the production system (especially through delocalization) that took place over that period had repercussions on labour. This article discusses the ethical issues related not only to bad management of financial investments, but also to the dramatic impact of the crisis on workers’ employment situation and conditions. The research focus is on senior workers aged 55 and over, employed in three economic sectors that have polarized skill levels and were strongly affected by the crisis : banking, textiles and metallurgy.

The article highlights differences in the way the crisis was perceived by workers in two socio-economic groups, namely, managers and industrial workers. The analysis looked at three questions : the workers’ general perception of the crisis, their perception of the way in which it was managed by employers, and the effect the crisis had on the workers’ professional lives. The analysis revealed quite a wide range of perceptions, with those of male executives differing from those of blue-collar workers, especially blue-collar women. It also revealed that women’s responsibility for domestic tasks influenced their experience of the crisis and the way they envisaged the end of their career.